



Règlement Intérieur alcool

Ce règlement vise à fixer les règles claires sur les droits et devoirs de chacun, employeur et employés en matière d'usage d'alcool sur le lieu de travail, afin de préserver la sécurité des agents et assurer des conditions adéquates de fonctionnement des services en cohésion avec la réglementation du travail.

Ce contexte de travail de réflexion sur les comportements addictifs est centré sur la consommation à risque d'alcool. Ce règlement est aussi un « guide informatif » à l'usage de l'encadrement et des agents territoriaux, face aux difficultés posées par la consommation dommageable d'alcool.

Le respect de ce règlement constitue une obligation professionnelle.

Consommation de boissons alcoolisées

1. **Les objectifs :**

Le règlement a pour objet de préciser les différentes dispositions relatives à la consommation de boissons alcoolisées dans l'intérêt de tous : il doit permettre aussi une meilleure prise en charge de situations difficiles, à risques en s'appuyant sur des valeurs fondamentales, **LES RESPONSABILITES** individuelles et collectives, et la solidarité.

- A. Énoncer les règles en matière d'usage d'alcool sur le lieu de travail

- B. Énoncer la ligne de conduite à tenir face à un agent quel que soit son statut, présentant un comportement incompatible en situation de travail, et la présentation des outils mis à la disposition des services.

- C. Poser le principe d'une politique de prévention durable prise en charge par la collectivité sur le risque Alcool et autres produits psychotropes générant des comportements à risques.
 - La sensibilisation, l'information au risque alcool et autres addictions à l'ensemble de la collectivité

 - L'application de la réglementation en matière d'usage d'alcool sur le lieu du travail.

 - L'aide, l'assistance aux personnes à risque en collaboration avec les personnes et services ressources : service de la santé au travail, service de soins extérieurs, etc. avec éthique et déontologie.

2. Le domaine d'application :

Ce règlement s'impose de plein droit à tous les agents de la collectivité ALPES, quel que soit leur statut (fonctionnaire, stagiaire, contractuel, saisonnier, alternant, salarié de droit privé...) leur contrat, leur position hiérarchique et en quelque endroit où ils se trouvent : poste de travail, salle de restauration ou de repos du personnel, parking, véhicule de service, bâtiments, etc.

Les salariés d'entreprises extérieures agissant dans l'enceinte des locaux sont soumis à ce même règlement.

Pour qu'il soit connu de tous, un exemplaire de ce règlement sera remis à chaque agent de la collectivité et communiqué à chaque nouvel agent lors de son embauche.

3. Introduction, consommation d'alcool pendant les heures et sur le lieu de travail :

L'article R. 4228-20 du code du travail dispose qu'aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail.

L'article R. 4228-21 du code du travail dispose qu'il est interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse.

4. Pause déjeuner :

Au cours de la pause du déjeuner, l'agent doit limiter sa consommation et ne consommer que les alcools prévus par l'article R. 4228-20 du code du travail à savoir : le vin, la bière, le cidre et le poiré. La quantité est limitée à 25 cl par personne pour le vin et la bière (> 6 %) et à 33 cl pour la bière « ou = 5 %) et le cidre.

À sa reprise de fonction, l'agent doit avoir un état et un comportement compatible avec la situation de travail.

Tout signe ou doute, évocateur d'un comportement à risque et inadéquate dans le cadre de la sécurité au travail, observé chez un agent fera l'objet d'une procédure stricte (Cf. Arbre décisionnel paragraphe 6)

5. Les circonstances particulières de consommation exceptionnelle et modérée d'alcool :

Exceptionnellement la consommation d'alcool peut être autorisée à l'occasion de situations particulières donnant lieu à des pots. L'organisation des pots est soumise à l'accord écrit du chef de service qui en transmettra une copie au Directeur Général des Services. La demande devra préciser la présence ou non de boissons alcoolisées, désignant la personne garante de la sécurité des personnes et des biens à cette occasion. (Cf. annexe 1)

A l'occasion des pots :

- La consommation d'alcool doit être strictement limitée :
 - Spiritueux, digestifs et alcools forts sont interdits.
- Des boissons non alcoolisées en quantité plus importante que les boissons alcoolisées doivent obligatoirement être proposées (2/3). Par ailleurs de la nourriture variée en quantité suffisante devra être proposée afin d'accompagner les boissons.

À l'issue de la manifestation, aucune boisson alcoolisée ne sera emportée par les agents, seul l'organisateur sera responsable du surplus.

La manifestation se déroulera « sous le contrôle » de l'organisateur qui veillera à son bon déroulement et mettra à la disposition des agents des éthylotests afin qu'ils puissent, **s'ils en ressentent le besoin s'autoévaluer** dans un objectif de prévention.

6. Conduite à tenir face à un agent présentant des signes, ou un comportement incompatible avec la situation de travail :

Tout agent doit signaler à sa hiérarchie tout signe ou comportement incompatible avec les missions de l'un de ses collègues, quel que soit le niveau hiérarchique de celui-ci.

État apparent d'ébriété

Retrait du poste

Postes dangereux

- Conduite de véhicule, d'engins
- Utilisation de machines dangereuses
- Travaux en hauteur
- Intervention sur installations électriques
- Utilisation de produits toxiques, nocifs, explosifs, inflammables
- Travaux sur la voie publique
- Travaux au bord de l'eau
- Accompagnement d'enfants, de personnes âgées ou handicapées

Autres postes

L'agent présente-t-il un comportement incompatible avec l'accomplissement de ses missions en sécurité ?(1)

OUI

Proposition d'un alcooltest en présence d'un tiers avec une possibilité de contestation des résultats (examens complémentaires)

Test accepté

Test refusé

Présomption d'état d'ébriété

Positif

Négatif

L'agent présente-t-il un comportement incompatible avec l'accomplissement de ses missions en sécurité ?(1)

Avis médical

Non

Oui

Retour au poste de travail

Arrêt de l'activité

Appel au SAMU



L'agent est mis à l'écart de ses collègues. Faire appel à un membre de sa famille afin de venir récupérer l'agent. Si impossibilité de prise en charge, la collectivité devra faire appel à un véhicule sanitaire de liaison

Prise en charge par les secours

Hospitalisation

À la reprise des fonctions, l'agent est reçu par le chef de service, la Direction Générale des Services dans un premiers temps, puis par le médecin du travail dans un second temps

7. Les moyens donnés à l'encadrement :

Tout agent peut être contrôlé à tout moment de son activité au moyen d'un éthylotest. (Si travail sur un poste à risque). En cas d'ébriété d'un agent et au vu de la nature du travail qui lui est confié, l'autorité territoriale pourra proposer un test de dépistage de l'imprégnation alcoolique (alcootest) aux agents occupant des postes dangereux ou de sécurité pour prévenir ou faire cesser une situation dangereuse pour eux-mêmes et pour leur entourage.

Sont considérés comme **postes à risques**, les postes susceptibles de mettre en danger gravement l'intégrité corporelle de l'agent, de son entourage de travail ou des usagers :

- a. Conduite de véhicules, d'engins
- b. Utilisation de machines dangereuses
- c. Travaux en hauteur
- d. Intervention sur installations électriques
- e. Utilisation de produits toxiques, nocifs, explosifs, inflammables
- f. Travaux sur la voie publique
- g. Travaux au bord de l'eau
- h. Accompagnement d'enfants, de personnes âgées ou handicapées

Le chef de service est habilité en cas de signes « détecteurs » (Cf. *fiche d'aide à la décision annexe 2*) d'un comportement à risque, de demander à tout agent alors qu'il est affecté sur les postes susvisés de faire procéder par le conseiller en prévention à un alcootest pour si besoin faire cesser un danger potentiel.

Le conseiller en prévention, la Directrice des Ressources Humaines, le Directeur Général des Services en présence de l'autorité territoriale ou d'un membre de la direction sont habilités à procéder à un dépistage de l'alcoolémie sur un agent à tout moment de son activité au moyen d'un éthylotest alors qu'il est affecté sur la liste des postes considérés à risques.

Ce contrôle sera effectué sur place par la hiérarchie accompagnée d'un tiers.

Le comportement de l'agent en état d'ébriété alors qu'il est affecté sur les postes susvisés met en danger la sécurité d'autrui et engage sa responsabilité pénale et civile ainsi que celle de son employeur sans préjudice des poursuites disciplinaires applicables à l'agent.

- **En cas de résultat positif**, l'agent est retiré de son poste de travail : ce test a pour unique but de faire cesser une situation dangereuse de travail à un agent qui n'est plus en mesure d'accomplir ses tâches en sécurité. L'agent est confié à un service médical d'urgence ou service d'urgence.

En cas de contestation du résultat, l'agent peut demander une contre-expertise (réalisée sans délai).

- **Si l'agent refuse de se soumettre au contrôle**, il sera susceptible d'être sanctionné, et devra quitter son poste de travail. Il y a risque de sanction aggravée pour désobéissance au règlement. L'agent est confié à un service d'urgence ou service médical, et ne restera pas seul, en attendant l'arrivée des secours ; toujours soustrait à la curiosité des collègues.
- **Si l'agent est « agressif »** et présente des signes d'agressivité majeure, **seulement** dans ce cadre, la hiérarchie en accord avec les services médicaux fera appel au service de police. Dans tous les cas, un rapport sera adressé :
 - au médecin de la santé au travail
 - à la hiérarchie
 - à la D.R.H.

Le médecin de prévention après entretien avec l'agent décidera de :

- l'aptitude ou inaptitude temporaire au poste
- d'orienter le patient

En cas de situation d'alcoolisation à risque :

Dès sa reprise, l'agent doit être reçu en entretien particulier par son supérieur hiérarchique et passer une visite médicale avec le médecin du travail, pour procéder à une analyse de la situation et envisager les solutions appropriées. Ce dernier jugera de l'opportunité de l'orientation vers les structures de prévention ou de soins.

8. les conséquences administratives :

Tout agent écarté provisoirement de son service, suspendu de son activité pour raison d'état d'ébriété et ou refus de se soumettre à la réglementation s'expose à des sanctions disciplinaires : il commet une faute professionnelle passible d'une sanction disciplinaire.

Toute sanction doit être accompagnée par des mesures d'accompagnement et de prévention :

- Information à l'encadrement de ses missions et responsabilités en matière du risque alcool.
- La réglementation de la consommation modérée d'alcool en situation de travail.
- L'accompagnement et l'aide aux personnes à risque ou dépendante. La collectivité s'engage à favoriser l'effort de traitement des agents et intégration à leur reprise de fonctions.

Modalités de déroulement du test de dépistage

En cas d'ébriété d'un agent et au vu de la nature du travail qui lui est confié (dans les conditions sus définies), l'autorité hiérarchique ou son représentant élu peut avoir recours à l'alcootest afin de faire cesser la situation de danger potentiel existant pour l'agent et pour autrui.

Le dépistage de l'alcoolémie au moyen de l'alcootest est effectué à titre préventif dans le but de prévenir les accidents.

L'agent a la faculté d'exiger la présence d'un tiers lors de l'alcootest et de contester les résultats du contrôle d'alcoolémie ainsi effectué au moyen d'une contre-expertise. Par ailleurs :

D'une part, tout manquement aux prescriptions sus exposées en matière d'introduction et de consommation de boissons alcoolisées sur le lieu de travail sera considéré comme une faute professionnelle.

D'autre part, l'autorité territoriale se réserve d'engager les suites disciplinaires qui s'imposent dans le cadre des procédures disciplinaires sus exposées, en cas de faute grave ainsi commise.

(Arrêt de la Cour de Cassation du 22/05/2002 Sté Piani contre Vaisseau)

Consommation de substances vénéneuses classées stupéfiantes

Sont définies comme substances classées stupéfiantes :

Le cannabis

Les produits de synthèse comme l'ecstasy

Le LSD

La cocaïne

L'héroïne

Les médicaments psycho actifs

- ⊖ Il est interdit de pénétrer ou de demeurer dans l'établissement sous l'emprise de substances classées stupéfiantes. (Article L.5132-7 du code de santé publique).
- ⊖ Il est interdit d'introduire, de distribuer, de consommer ou d'inciter à consommer des substances classées stupéfiantes dans les locaux de travail.

Les lois concernant les produits classés stupéfiants reposent sur 3 grands axes :

- l'interdiction de l'usage de produits classés stupéfiants.
- l'existence d'une alternative de soins à la sanction de l'usage.
- la répression du trafic et des produits à tous niveaux.

Les mesures de répression prévues par ces lois sont codifiées dans le Code de la Santé Publique et dans le Code Pénal. Ces dispositions s'appliquent aux fonctionnaires et agents territoriaux sans préjudice des poursuites disciplinaires. Toute personne perturbée qui ne peut accomplir une tâche confiée, soupçonnée d'être sous l'emprise de substances vénéneuses classées stupéfiantes, doit être retirée de son poste de travail.

En cas de soupçon fondé, l'autorité territoriale devra assurer une surveillance et faire intervenir la police judiciaire dans l'établissement dans tous les cas d'infractions aux dispositions précitées.

Le service médical confirmera ou infirmera l'aptitude au poste.

La hiérarchie en collaboration avec le réseau prévention fera en sorte que le retour s'effectue dans les meilleures conditions en ne passant pas sous silence les faits qui se sont produits et leur répercussion sur le travail, tout en maintenant, une qualité d'écoute, d'accompagnement de l'agent dans sa difficulté.

Prévoir en vue de la reprise dans le poste, une visite de pré-reprise auprès du médecin de prévention compétent.

Ce règlement entre en vigueur le /...../.....

Signature de l'autorité territoriale

Représentants des personnels

Demande d'autorisation de manifestation conviviale comportant la consommation de boissons alcoolisées

Champs d'application :

Sont soumises à autorisation toutes manifestations qui se déroulent dans les locaux de la collectivité ou la consommation de boissons alcoolisées est prévue. Ne sont pas soumises à cette demande, sans être pour autant exemptées de l'accord de la hiérarchie, les manifestations qui ne prévoient pas la possibilité de consommer des boissons alcoolisées, ou celles qui se déroulent à l'extérieur des locaux et hors des heures de service. Un formulaire obligatoire (annexe 1) doit être communiqué au chef de service pour accord, et transmis pour validation à la Direction Générale des Services.

Extrait du règlement intérieur de la commune Les Deux Alpes :

3. Introduction, consommation d'alcool pendant les heures et sur le lieu de travail :

L'article R. 4228-20 du code du travail dispose qu'aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail.

L'article R. 4228-21 du code du travail dispose qu'il est interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse.

4. Pause déjeuner :

Au cours de la pause du déjeuner, l'agent doit limiter sa consommation et ne consommer que les alcools prévus par l'article R. 4228-20 Code du Travail à savoir : le vin, la bière, le cidre et le poiré. La quantité est limitée à 25 cl par personne pour le vin et la bière (> 6 %) et à 33 cl pour la bière « ou = 5 %) et le cidre.

5. Les circonstances particulières de consommation exceptionnelle et modérée d'alcool :

Exceptionnellement la consommation d'alcool peut être autorisée à l'occasion de situations particulières donnant lieu à des pots. L'organisation des pots est soumise à l'accord écrit du chef de service qui en transmettra une copie au Directeur Général des Services. La demande devra préciser la présence ou non de boissons alcoolisées, désignant la personne garante de la sécurité des personnes et des biens à cette occasion. (Cf. annexe 1)

À l'occasion des pots :

- La consommation d'alcool doit être strictement limitée :
 - **Spiritueux, digestifs et alcools forts sont interdits.**
- Des boissons non alcoolisées en quantité plus importante que les boissons alcoolisées doivent obligatoirement être proposées (2/3). Par ailleurs, de la nourriture variée en quantité suffisante devra être proposée afin d'accompagner les boissons.

À l'issue de la manifestation, aucune boisson alcoolisée ne sera emportée par les agents, seul l'organisateur sera responsable du surplus.

La manifestation se déroulera « sous le contrôle » de l'organisateur qui veillera à son bon déroulement, et mettra à la disposition des agents des éthylo-tests afin qu'ils puissent, **s'ils en ressentent le besoin s'autoévaluer** dans un objectif de prévention.

Nom :

Prénom :

Adresse mail :

Événements motivant la demande :

Pôle(s) et service(s) concerné(s) :

Boissons alcoolisées : OUI NON

Nombre estimé de participants :

Adresse du lieu de la manifestation :

Horaire prévu (début et fin)- obligation fin d'après-midi –Durée sur le temps de travail 30 minutes maximum.
Au-delà, la manifestation se déroule sur le temps personnel des participants.

Avis du chef du service

OUI NON

Signature

Avis de la Direction Générale

OUI NON

Signature

Annexe2
DOCUMENT D'AIDE À LA DÉCISION

Agent concerné :

Nom :

Prénom :

Service :

Cadre constatant :

Nom :

Prénom :

Service :

Fonction :

Signature

Témoin :

Signature

Constat de comportement

Le /.... /....

À H min

lieu :

Allure

Bien éveillé

Somnolent

Physique et hygiène négligés

Tremblant

Etat dépressif / triste

Vomissements

Attitude

Calme

Enervé

Prostré / Apathique

Agressif

Élocution

Normale

Parle beaucoup / logorrhée

Bégayante

Ne parle pas

Explications

Nettes

Embrouillées

Incohérentes

Répétitives

Ne parle pas

Odeur de l'haleine

Sentant l'alcool

Indéterminée

Équilibre

Tient debout

Titube

Ne peut se tenir debout tout seul

Gestes imprécis

Absorption d'alcool, substances
vénéneuses

ou médicaments

au cours des dernières heures

Selon les propos de l'agent
concerné

OUI NON

Constaté directement par l'encadrement
direct :

OUI NON

Remarques du Cadre / Précisions / Observations